

Probezeit: Diese muss min. 1 und darf max. 4 Monate betragen. In der Probezeit haben sowohl der Betrieb als auch der Azubi die Möglichkeit, ohne Angaben von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist, das Ausbildungsverhältnis zu kündigen. Nach Ablauf der Probezeit können Sie Ihren Azubi ausschließlich aus einem wichtigen Grund kündigen.

Vergütung: Grundlage für eine angemessene Vergütung bilden die Tarifverträge. Existieren keine Tarifverträge, gelten die Empfehlungen der jeweiligen Fachverbände. Informationen erhalten Sie von den Fachverbänden oder den Gewerkschaften.

Berufsschule/überbetriebliche Lehrunterweisungen: Die zuständige Berufsschule richtet sich nach dem Wohnsitz des Azubis und nach dem jeweiligen Ausbildungsprofil. Bei seltenen Berufen ist der Unterricht wohnortnah nicht immer möglich, so dass sich die Berufsschule auch in anderen Landkreisen oder sogar in anderen Bundesländern befinden kann. Die Anmeldung zur Berufsschule obliegt dem ausbildenden Betrieb. In handwerklichen Berufen finden auch überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) in Lehrgangsform an Ausbildungseinrichtungen der Handwerkskammer oder der Innungen statt.

Kosten der Ausbildung: Neben der Vergütung sind während der Ausbildung weitere Aufwendungen erforderlich:

- Eintragung eines Lehrvertrags
- Gebühren für die Prüfung
- Fahrtkosten und gegebenenfalls Unterbringung bei einer auswärtigen überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung
- Kurse der überbetrieblichen Ausbildung
- Ausbildungsnachweis/Berichtsheft
- Ausbildungsmittel (z.B. Werkzeuge, Werkstoffe, berufsspezifische Ausrüstung wie Schutzbrille, Sicherheitsschuhe etc.)

Nähere Details zu den Gebühren und Kosten erhalten Sie von der für Ihr Unternehmen zuständigen Kammer.

Welche Möglichkeiten gibt es noch?

Berufsgrundbildungsjahr (BGJ): Das BGJ wird in verschiedenen Fachrichtungen am Beruflichen Schulzentrum (BSZ) angeboten. Für den Betrieb entstehen daraus keine Verpflichtungen. Das BGJ kann als 1. Ausbildungsjahr angerechnet werden.

Einstiegsqualifizierung: Dabei handelt es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, welches vor der Ausbildung eingegangen wird. Eine anteilige Förderung der Personalkosten durch die Bundesagentur für Arbeit ist möglich. Ziel ist es, den Jugendlichen, die nicht in eine Ausbildung vermittelt werden konnten, Gelegenheit zu geben, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen. Die Qualifizierung beginnt meist ab 01.10. eines Jahres und läuft 6 bis max. 12 Monate.

Beratungsangebote

Bundesagentur für Arbeit Bautzen
Geschäftsstelle Bischofswerda
Stolpener Straße 15, 01877 Bischofswerda
Tel.: 0800 4555520 (kostenfreie Hotline) oder 03594 77500
E-Mail: bischofswerda@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Handwerkskammer Dresden
Am Lagerplatz 8, 01099 Dresden
Tel.: 0351 4640961
E-Mail: info@hwk-dresden.de
www.hwk-dresden.de

Industrie- und Handelskammer Dresden
Geschäftsstelle Bautzen
Karl-Liebknecht-Straße 2, 02625 Bautzen
Tel.: 03591 351300
E-Mail: service.bautzen@dresden.ihk.de
www.dresden.ihk.de

Informationen

Bildungsportal des Freistaat Sachsen
www.bildungsmarkt-sachsen.de
Praktikumsbörse
www.hwk-dresden.de/praktikum
Fachkräftebörse
www.hwk-dresden.de/lehrstellen
www.sachsekommzurueck.de
Persönlicher Ausbildungscheck
www.ausbildung-check-ihk.de

Herausgeber

Westlausitz
- Regionale.Wirtschaft.Leben e.V.
www.region-westlausitz.de

Gestaltung & Redaktion

Planungsbüro Schubert
Architektur und Freiraum
www.pb-schubert.de

Bildnachweis

Planungsbüro Schubert, handwerk.de, Handwerkskammer Dresden, ehrenberg-bilder, stockyimages

1. Auflage, Stand: Juli 2016



Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums: Hier investiert Europa in die ländlichen Gebiete

Zuständig für die Durchführung der ELER-Förderung im Freistaat Sachsen ist das Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (SMUL), Referat Förderstrategie, ELER-Verwaltungsbehörde.



Der Weg zum Azubi

Informationen für Kleinunternehmen

Checkliste - Ausbildung richtig organisieren!

Vor der Ausbildung

- Ihr Betrieb ist für die Berufsausbildung geeignet.
- Die persönliche und fachliche Eignung Ihres Ausbilders ist erfüllt.
- Die Zahl der Azubis steht in angemessenem Verhältnis zur Zahl der Ausbilder in Ihrem Betrieb.
- Die Eignung Ihrer potenziellen Azubis entspricht den beruflichen Anforderungen.
- Der Ausbildungsvertrag wurde zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse an die zuständige Kammer geschickt.

Beginn der Ausbildung

- Eine Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung liegt vor.
- Der Ausbildungsordnung entsprechend haben Sie einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellt.
- Sie haben Ihren Azubi zur Berufsschule sowie bei der Krankenkasse angemeldet.
- Die Einweisung Ihres Azubis in den betrieblichen Ablauf und die Bedienung der Maschinen ist erfolgt.
- Hinweise und Belehrungen über die Betriebsordnung, Unfallgefahren und Unfallverhütung sind ergangen.
- Abstimmungen mit der Berufsschule wurden geführt.

Probezeit

- Die Überprüfung der Auswahlentscheidung wurde innerhalb der Probezeit durch beide Partner durchgeführt.

Ende 1. Ausbildungsjahr

- Die Anmeldung des Azubis zur Zwischenprüfung ist erfolgt.

Ende 2. Ausbildungsjahr

- Die Beurteilung der Fähigkeiten und Fertigkeiten ist nach der Zwischenprüfung erfolgt.
- Ihr Azubi bereitet sich intensiv auf die Abschluss- bzw. Gesellenprüfung vor.

Ende der Ausbildung

- Sie haben Ihren Azubi zur Prüfung angemeldet.
- Klärung, ob die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis erfolgt.

Wichtig: Während der gesamten Ausbildung sollten Sie mit den zuständigen Stellen (Kammer/Innung) sowie mit der Berufsschule Kontakt halten!



1. Schritt: Voraussetzungen im Betrieb

Bevor Sie in Ihrem Betrieb eine Ausbildung anbieten, empfiehlt es sich, die Beratungsangebote der zuständigen Kammern in Anspruch zu nehmen. In diesem Gespräch erhalten Sie grundlegende Informationen zu den Anforderungen und den gesetzlichen Vorschriften, die Ihr Betrieb erfüllen muss. Zudem müssen Ihr Betrieb sowie die Ausbilder entsprechend geeignet sein, um Azubis auszubilden. Dafür und für weitere Belange gibt es gesetzliche Grundlagen. Zu den wichtigsten Gesetzen zählen:

Berufsbildungsgesetz (BBiG): Gibt den gesetzlichen Rahmen für die Ausgestaltung der Ausbildung vor. Dabei wird zwischen der betrieblichen Eignung (Art und Einrichtung des Betriebes sind so beschaffen, dass dem Azubi Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden können, die dem Berufsbild entsprechen) sowie der persönlichen und fachlichen Eignung (die Person, die die Ausbildungsinhalte vermittelt, ist geeignet) unterschieden. Über die Eignung Ihres Betriebes entscheiden die zuständigen Stellen.

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG): Das Gesetz dient dem Schutz von Kindern und Jugendlichen im Arbeitsleben, die noch nicht 18 Jahre alt sind.

Ausbildungsordnung: Ein Ausbildungsbetrieb muss zu allererst die Fähigkeiten und Kenntnisse des jeweiligen Berufes vermitteln können. Welche dies genau sind, kann der Ausbildungsordnung für den entsprechenden Ausbildungsberuf entnommen werden.



Sie regelt die Rahmenbedingungen der Ausbildung und definiert u.a. die Ausbildungsdauer, die Ausbildungsinhalte, den Ausbildungsrahmenplan sowie die Prüfungsanforderungen.

Wenn Sie sich eine Ausbildung allein nicht zutrauen oder die Voraussetzungen nicht erfüllen, können Sie auf andere Möglichkeiten zurückgreifen. Durch die Ausbildung im Kooperationsbetrieb oder im Verbund werden die Potenziale mehrerer Betriebe gebündelt und flexibel eingesetzt. Diese Formen stellen eine Alternative zur dualen Ausbildung dar.

2. Schritt: Die Suche nach einem Azubi beginnt

Im August/September beginnt das Ausbildungsjahr. Um auf Nummer sicher zu gehen, sollten Sie bereits ein Jahr vorher mit den Vorbereitungen und der Suche nach einem Azubi beginnen.

Die passgenaue Stellenausschreibung formulieren

Bei der Formulierung einer Stellenausschreibung können Sie sich an folgenden Fragen orientieren:

- Wer sind wir?
- Wen suchen wir?
- Bis wann suchen wir einen Azubi?
- Was erwarten wir vom Azubi?
- Was bietet unser Betrieb dem Azubi?

Die Suche beginnt!

Die Suche nach einem Azubi braucht Zeit, daher sollten Sie frühzeitig Vorbereitungen treffen und auf Ihren Betrieb aufmerksam machen. Dazu eignen sich besonders:

- Angebote für Praktika und Ferienarbeit an Schulen veröffentlichen
- Teilnahme an Berufsorientierungsveranstaltungen
- Tage der offenen Tür am Beruflichen Schulzentrum (BSZ) und im Betrieb, Präsentationen auf Hausmessen
- Teilnahme an Berufsmärkten (jährlich in Kamenz im März, Bautzen im September, „Zukunftsnavi“ in Bautzen im Januar)
- Veröffentlichung in Ausbildungsbörsen:
Arbeitsagentur: www.jobboerse.arbeitsagentur.de
Handwerksberufe: www.hwk-dresden.de/lehrstellen
IHK-Berufe: www.ihk-lehrstellenboerse.de
- Anzeigen in (lokalen und regionalen) Printmedien



3. Schritt: Die Auswahl eines Azubis

Die Auswahl des „richtigen“ Bewerbers

Nachdem Sie die Stellenausschreibung veröffentlicht haben, erhalten eine Bewerbungsmappe und damit einen ersten Eindruck vom Bewerber.

Bevor Sie ein Bewerbungsgespräch mit potenziellen Azubis führen, sollten Sie sich über relevante Fragen Gedanken machen, die Ihnen bei der Entscheidung helfen. Schriftliche Eignungstests sind auch in Kleinbetrieben eine Möglichkeit, die Auswahl zu erleichtern. Geeigneten Bewerbern sollten Sie nach dem Vorstellungstermin ein Praktikum oder Schnuppertage anbieten.

Das Bewerbungsgespräch

Typische Fragen, die Sie stellen könnten:

- Warum haben Sie diesen Ausbildungsberuf ausgewählt?
- Was wissen Sie bereits über den angestrebten Beruf?
- Was erwarten Sie von Ihrer Ausbildung?
- Was wissen Sie über unseren Betrieb?
- Was meinen Sie, warum sollten wir gerade Sie einstellen?
- Wo liegen Ihre Stärken bzw. Schwächen?

Typische Fragen, die der Bewerber stellen könnte:

- Werden weitere Azubis eingestellt? Und wenn ja, wie viele?
- Wo ist die Berufsschule?
- Findet der Unterricht in Teilzeit oder in Blockform statt?
- Wie lange dauert die Probezeit?
- Welche Ausbildungsvergütung bekomme ich?
- Bestehen Möglichkeiten für eine Weiterbildung/Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung?

Fragen nach dem Beziehungsstand, Schwangerschaft, Kinderwunsch oder Vorstrafen sind unangebracht bzw. verboten. Nach einer Behinderung oder Vorstrafe dürfen Sie nur fragen, wenn dies für die zukünftige Tätigkeit relevant ist.



Der Ausbildungsvertrag

Es ist soweit, der Ausbildungsvertrag wird unterzeichnet! Nutzen Sie dafür die kostenlosen Formulare der Kammern (z.B. <http://hwk-dresden.odav.de>), dort sind die notwendigen Inhalte vorgegeben. Bei Minderjährigen ist die Unterschrift beider Eltern erforderlich. Der vollständig ausgefüllte und von allen Seiten unterzeichnete Ausbildungsvertrag ist vor Ausbildungsbeginn bei der zuständigen Kammer zur Eintragung vorzulegen.

4. Schritt: Vor und nach der Ausbildung

Erforderliche Anmeldungen: Bevor die Ausbildung beginnt, müssen Sie ihren Lehrling bei der zuständigen Berufsschule anmelden. Sie sollten darüber hinaus die Anmeldung bei der Krankenkasse nicht vergessen.

Ärztlicher Nachweis: Vor Beginn sowie nach einem Jahr der Ausbildung sind bei minderjährigen Azubis ärztliche Untersuchungen vorgeschrieben. Ohne einen ärztlichen Nachweis darf die zuständige Kammer den Ausbildungsvertrag nicht eintragen.

Ausbildungsrahmenplan: In der jeweiligen Ausbildungsordnung ist ein Ausbildungsrahmenplan enthalten. Dieser definiert den groben Ablauf der Ausbildung. Sie können den Rahmenplan als sachliche und inhaltliche Gliederung nutzen, um die Ausbildung angepasst auf Ihren Betrieb zu planen.

